

УДК: 331.108.26

Сухова Анна Юрьевна, студентка факультета экономики и менеджмента
ФГБОУ ВО «Курский государственный медицинский университет» Минздрава
России

e-mail: ann19970702@yandex.ru

Цукурова Анастасия Романовна, студентка факультета экономики и
менеджмента ФГБОУ ВО «Курский государственный медицинский
университет» Минздрава России

e-mail: Anastasiyacukurova@mail.ru

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация: в статье рассматриваются теоретические аспекты исследования системы управления персоналом в организации, определяются основные понятия, цели и функции управления персоналом. Проведен анализ динамики численности кадрового состава и показателей эффективности использования кадров. По результатам анализа были предложены мероприятия по совершенствованию системы управления персоналом.

Ключевые слова: система управления персоналом, организационная структура, производительность труда, текучесть кадров, финансовое учреждение.

Sukhova Anna Yurievna, student of the faculty of Economics and
Management, Kursk State Medical University

e-mail: ann19970702@yandex.ru

Tsukurova Anastasia Romanova, student of the faculty of Economics and
Management, Kursk State Medical University.

e-mail: Anastasiyacukurova@mail.ru

PERFECTION OF THE PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM IN THE ORGANIZATION

Annotation: the article discusses the theoretical aspects of the study of the personnel management system in the organization, defines the basic concepts, goals and functions of personnel management. The analysis of the dynamics of the number of personnel and performance indicators of the use of personnel. According to the results of the analysis, measures were proposed to improve the personnel management system.

Keywords: personnel management system, organizational structure, labor productivity, staff turnover, financial institution.

Создание производства всегда связано с людьми, работающими на предприятии.

Для наибольшей эффективности работы организации, нужно верно организовать труд работников, при этом постоянно осуществляя контроль за деятельностью работников, используя различные методы управления персоналом [3].

Целью данной статьи является изучение системы управления персоналом на предприятии и разработка направлений совершенствования существующей системы.

Для достижения цели был проведен анализ численности кадров и эффективности их использования.

Управление персоналом организации – целенаправленная деятельность руководящего состава организации, руководителей и специалистов подразделений системы управления персоналом, включающая разработку концепции и стратегии кадровой политики, принципов и методов управления персоналом организации [1,5].

Кадровая служба или отдел по управлению персоналом — часть команды топ-менеджмента, имеющая право голоса при принятии решений, которые касаются сотрудников. HR отдел должен быть способен оперативно реагировать на любые кадровые проблемы [4].

Первостепенная задача системы управления организацией — принятие правильной концепции человеческого капитала и формирование системы управления персоналом в соответствии с выбранной стратегией [5].

Анализ системы управления персоналом был проведен на основе предприятия ПАО «Сбербанк». Это крупнейший банк в России, один из ведущих международных финансовых институтов. Это самый дорогой российский бренд, входящий в топ-25 брендов мира.

Был проведен анализ численности и состава работников ПАО «Сбербанк» (таблица 1)

Таблица 1 – Динамика численности и состава работников ПАО «Сбербанк» за 2015-2017 гг.

Показатель	2015	2016	2017	Изменение 2016/2015, чел.	Изменение 2017/2016, чел.	Темп прироста 2017/2015, %
Среднесписочная численность, из них	263048	259 999	251 701	-3049	-8298	-4,31
Женщины, чел	181544	179659	170653	-1885	-9006	-5,99
Мужчины, чел	79679	80340	81048	661	708	1,71

По данным таблицы можно сказать, что наблюдается отрицательная динамика численности кадров. В 2017 году число работников сократилось на 3049 человек или на 3, 19 %, по сравнению с 2016 годом. И на 11347 человек или на 4,31 % по сравнению с 2015 годом. Такая тенденция связана с тем, что руководство компании приняло решение о переводе клиентов на дистанционную форму сотрудничества с банком.

Проведенный анализ текучести показал, что коэффициент текучести возрос. В целом изменение в 1 % говорит о естественной текучести персонала, и практически не оказывает влияние на эффективность деятельности организации (таблица 2).

Таблица 2 – Динамика коэффициента текучести кадров в ПАО «Сбербанк»

Показатель	2015	2016	2017	Изменение 2016/2015	Изменение 2017/2016
Среднесписочная численность, из них, чел	263445	259 999	251 701	-3446	-8 298
Уволенные по своему желанию и за нарушение дисциплины, чел	29890	30940	31714	1050	774
Коэффициент текучести, %	11,3	11,9	12,6	0,6	0,7

Для сохранения положительных сторон фирмы и избавления от отрицательных были предложены руководству следующие мероприятия:

- выплата стабильной заработной платы и предоставление социальных гарантий;
- мотивация сотрудников материальными и нематериальными способами;
- улучшение условий труда для работников;
- организация контроля за конечным результатом.

Выполнение данных мероприятий позволит руководству повысить эффективность деятельности компании, а также увеличит ее конкурентоспособность на рынке.

Список источников:

1. Власова, О.В. Уровень обеспеченности медицинскими кадрами районной больницы /О.В.Власова// Региональный вестник. - 2018. -№ 5 (14).-С. 41-42.

2. Липатов, В. С. Управление персоналом компаний и организаций. / В.С. Липатов // М.: Люкс-арт, 2016. – С. 136.
3. Перачев, В.П. Руководство персоналом организации / В.П. Перачев // – М.: Феникс, 2016. – С. 447.
4. Скопылатов, Н.А., Ефремов О.Ю. Управление персоналом. / Н.А. Скопылатов, О.Ю. Ефремов // СПб.: Смольный университет, 2014. – С.68
5. Шекшня, С. В., Управление персоналом современной организации / С.В. Шекшня // М.: ЗАО "Бизнес - школа "Интел - Синтез", 2017. – С.99-101